



ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКИЙ ОРДЕНА «ЗНАК ПОШАНИ» НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ
ІНСТИТУТ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ГРОЛІСОМЕЛІОРАЦІЇ
ІМ. Г.М. ВИСОЦЬКОГО
(УкрНДІЛГА)

вул. Пушкінська, 86, м. Харків, 61024.
E-mail: uriffm@uriffm.org.ua

Телефон +38 (057) 704-10-02
Факс +38 (057) 704-10-02

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

на 2023-2026 роки

Схвалено Вченою
радою УкрНДІЛГА,
протокол № 9
від 01 червня 2023 р.

Харків – 2023



ЗМІСТ

Вступ

1. Аналіз гендерного стану в УкрНДІЛГА:

- аналіз гендерного стану в керівництві УкрНДІЛГА;
- аналіз гендерного стану керівників наукових підрозділів;
- аналіз гендерного стану головних спеціалістів;
- аналіз гендерного стану співробітників із науковими ступенями;
- аналіз гендерного стану співробітників без наукових ступенів.

2. Напрями розвитку гендерної рівності в УкрНДІЛГА:

- баланс роботи та особистого життя;
- гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень;
- рівність у прийомі на роботу та кар'єрному розвитку;
- інтеграція гендерного аспекту в науково-дослідницьку та викладацьку діяльність;
- заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.

3. План заходів із забезпечення гендерної рівності в УкрНДІЛГА

Вступ

Будь-яка людина, як наголошує концепція прав людини, має рівну цінність з іншими, незалежно від статі, віку, етнічного походження, релігії або вірувань, фізичних можливостей тощо. Водночас рівність прав, можливостей, цінності будь-якої особи незалежно від статі зазначена як гендерна рівність. Таким чином, гендерна рівність є складовою концепції прав людини.

Гендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків. Але серед жінок і чоловіків можна виділити різні групи людей, які мають відмінні особливості, а тому й способи та підходи до врахування їхніх потреб мають бути різними. Тобто, біологічні, соціальні, культурні відмінності між чоловіками та жінками не мають бути підставою для встановлення нерівності. Сучасний світ стверджує ідею, що «чоловіки та жінки різні, але рівні», а нерівність частіше за все є наслідком несправедливого й упередженого ставлення. Проте саме собою проголошення рівних прав жінок і чоловіків не забезпечує досягнення фактичної рівності.

Відповідно до статті 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, не може бути привілеїв чи обмежень, у тому числі і за ознаками статі. Рівність прав жінки і чоловіка має забезпечуватися наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо.

Останнім часом гендерна політика та питання гендерної рівності набули особливого значення. Важливість та обов'язковість дотримання рівності прав жінок та чоловіків, є запорукою демократичної держави та невід'ємною частиною розвитку сучасного суспільства.

Необхідність дотримання рівності прав чоловіків і жінок закріплена законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який наголошує на необхідності досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією України чинним законодавством України. Рівні права жінок і чоловіків визначаються як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а рівні можливості жінок і чоловіків як рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

План гендерної рівності Українського ордена «Знак Пошани» науково-



дослідного інституту лісового господарства та агролісомеліорації ім. Г.М. Висоцького (далі — УкрНДІЛГА) створено з метою забезпечення рівних можливостей реалізації правового статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах, реалізації трудового потенціалу всіх працівників УкрНДІЛГА, підвищення поінформованості працівників інституту щодо їх прав і свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями, боротьби із гендерними упередженнями та створення максимально комфортних умов праці для працівників УкрНДІЛГА незалежно від статі.

1. Аналіз гендерного стану в УкрНДІЛГА

Даний план гендерної рівності (далі – ПГР) складено на основі результатів проведення гендерного аналізу.

Ключові питання, які були розглянуті:

1) оцінка статистичного розподілу за статтю серед усіх працівників інституту, серед керівників структурних підрозділів УкрНДІЛГА, а також розподілу працівників із науковими ступеннями;

2) оцінка заходів щодо забезпечення гендерної рівності в УкрНДІЛГА;

3) визначення ключових проблем УкрНДІЛГА, пов'язаних із гендерною нерівністю, та встановлення фактів гендерної дискримінації.

План гендерної рівності розроблено для трудового колективу інституту та дає можливість враховувати інтереси кожного працівника особисто.

При розробці ПГР першочерговою була виконана оцінка розподілу працівників інституту за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру. Даний розподіл отримано за результатами гендерного аналізу (станом на 1 червня 2023 р.) і наведено у таблиці 1.

Таблиця 1. Розподіл працівників УкрНДІЛГА за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру (станом на 01.06.2023)

Показник	Чоловіки	Жінки	% чоловіків	% жінок
Загальна кількість працівників	41	49	45,6	54,4
Керівництво	2	2	50	50
Керівники структурних підрозділів, їх заступники	6	5	54,5	45,5
Співробітники на посадах головних спеціалістів	1	3	25	75
Співробітники із науковими ступеннями	18	18	50	50
Співробітники без наукового ступеня	23	31	42,6	57,4

За отриманими результатами кількісного розподілу співробітників встановлено рівний розподіл співробітників за загальною кількістю та у вищому керівництві. Найбільший кількісний дисбаланс спостерігається серед співробітників на посадах головних спеціалістів, серед яких 75 % є жінками.

Серед співробітників із науковими ступеннями розподіл за статтю також рівний, а серед співробітників без наукового ступеня – майже рівний, з деякою перевагою жінок.

2. Напрями розвитку гендерної рівності в УкрНДІЛГА

До основних напрямів розвитку гендерної рівності в УкрНДІЛГА належать:

- баланс роботи та особистого життя;
- гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень;
- рівність у прийомі на роботу та кар'єрному розвитку;
- інтеграція гендерного аспекту в науково-дослідницьку та викладацьку діяльність;
- заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.

Баланс роботи та особистого життя

Мета: сприяти розвитку культури балансу між роботою та особистим життям і впровадження організаційної культури в УкрНДІЛГА.

Цільова група: працівники УкрНДІЛГА.

Відповідальні за виконання: уповноважений з гендерних питань, керівництво УкрНДІЛГА.

Виділені ресурси: людські ресурси (залучення відповідних спеціалістів), матеріальні ресурси (приміщення, роздатковий матеріал для проведення семінарів і тренінгів, ресурси для здійснення моніторингу).

Завдання (дії):

- забезпечення умов і ресурсів для розвитку політики самовдосконалення в сфері організаційної культури задля уникнення професійного вигорання працівників;
- систематичний моніторинг всього персоналу з оцінкою задоволеності на робочому місці: культура та менеджмент на робочому місці;
- організація семінарів, тренінгів та інших заходів, присвячених питанням гендерної рівності та балансу між роботою та особистим життям, для сприяти усвідомленню різноманітності, взаємодії та підтримки;
- сприяння розвитку мережі менторів і наставників для допомоги працівникам в питаннях отримання необхідної підтримки та порад від більш досвідчених колег.

Гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень

Мета: сприяння формуванню розвитку навичок і здібностей в сфері



лідерства та в процесі прийняття рішень для підтримки гендерної рівності.

Цільова група: працівники УкрНДІЛГА, здобувачі вищої освіти.

Відповідальні за виконання: уповноважений з гендерних питань, керівники структурних підрозділів УкрНДІЛГА.

Виділені ресурси: людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення, роздатковий матеріал для проведення семінарів та тренінгів).

Завдання (дії):

- підтримка участі в організованих менторських і наставницьких програмах, що забезпечують розвиток ініціативи у пропонуванні та прийнятті рішень, розвиток лідерських якостей серед працівників УкрНДІЛГА;

- формування середовища відкритого та спільного спілкування, що включає розвиток цінностей різноманітності та інклюзивності в освітнє та робоче середовище;

- забезпечення гендерної рівності в процесі кар'єрного росту, доступу до механізмів професійного вдосконалення для врівноваження статистичної ситуації серед керівних посад УкрНДІЛГА;

- моніторинг ситуації щодо участі чоловіків і жінок у грантових програмах, проектах, конкурсах, задля своєчасного виявлення проблемних аспектів та внесення корекцій у план гендерної рівності УкрНДІЛГА;

- проведення заходів, зокрема семінарів, тренінгів та інших подій, присвячених питанням інформованості жінок щодо участі в грантових програмах, проектах, конкурсах.

Рівність у прийомі на роботу та кар'єрному розвитку

Мета: досягнення гендерного балансу при прийомі на роботу, запровадження політики та програм, які сприятимуть просуванню по службі чоловіків і жінок для досягнення урівноваження гендерної ситуації.

Цільова група: працівники УкрНДІЛГА.

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів, начальник відділу кадрів, юридичного забезпечення та внутрішнього аудиту.

Виділені ресурси: людські ресурси (залучення спеціалістів), матеріальні ресурси (приміщення, роздатковий матеріал для проведення тренінгів, ресурси для здійснення моніторингу).



Завдання (дії):

- здійснення статистичного аналізу гендерної рівності серед працівників УкрНДІЛГА, включення до моніторингу аналіз ситуації серед новоприйнятих співробітників;
- створення кадрової політики, що включає рівні можливості при прийомі на роботу: гендерно-прийнятна риторика у вакантних заявках, включення чітких рекомендацій щодо прийому, надання інформації про конкурс ширшому колу кандидатів із урахуванням гендеру;
- проведення тренінгів, що включають тематику несвідомого формування упередженості залежно від статі при прийомі на роботу, просуванні по кар'єрних сходах.

Інтеграція гендерного аспекту в науково-дослідницьку та викладацьку діяльність

Мета: формування розуміння ролі гендерного аспекту в науковій діяльності, пропагування та підтримка інтегрування його у викладацький і дослідницький досвід.

Цільова група: викладацький склад, здобувачі вищої освіти.

Відповідальні за виконання: керівники наукових структурних підрозділів.

Виділені ресурси: людські ресурси (залучення спеціалістів), матеріальні ресурси (приміщення, роздатковий матеріал для проведення тренінгів).

Завдання (дії):

- заохочення участі наукових працівників у форумах і зустрічах, на яких вони можуть удосконалити ідеї щодо включення гендерного питання у викладацький зміст навчальних предметів або вдосконалення вже наявної системи подання гендерного змісту;
- створення умов для покращення знань працівників із гендерної інклюзії в дослідженнях і навчанні: надання інформації про проведені тренінги, семінари чи конференції, забезпечення участі наукових працівників у цих заходах, співпраця в сфері організації цих заходів;
- підтримування діяльності працівників у спробах здійснити інтеграцію гендерно-орієнтованої тематики в дослідницькому та науковому матеріалі.



Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання

Мета: розроблення сукупності практик, що запобігають гендерному насильству в УкрНДІЛГА.

Цільова група: працівники УкрНДІЛГА, здобувачі вищої освіти.

Відповідальні за виконання: уповноважений з гендерних питань, керівники структурних підрозділів УкрНДІЛГА.

Виділені ресурси: людські ресурси (залучення зовнішніх експертів), матеріальні ресурси (приміщення, роздатковий матеріал для проведення тренінгів, ресурси для здійснення моніторингу).

Завдання (дії):

- створення систем заходів, що спрямовані на закріплення моделей поведінки негативного ставлення до насильства, гендерно неприйнятної риторики, наявність правопорушень у будь-якому їх вигляді;
- розроблення механізмів щодо запобігання та врегулювання ситуацій, які можуть бути пов'язані із сексуальними домаганнями, виявленню дискримінації за гендером чи риторики, пов'язаної зі стереотипізацією гендерних ролей;
- забезпечення інформування працівників УкрНДІЛГА у вигляді антидискримінаційних тренінгів для створення безпечного середовища для всіх учасників наукового та навчального процесу;
- підтримання ініціатив із проведення заходів, що сприяють висвітленню проблем сексуального насильства в сучасному суспільстві, алгоритму дій при роботі з цими проблемами.

План заходів із забезпечення гендерної рівності в УкрНДІЛГА

№ з/п	Назва заходу	Відповідальний	2023	2024	2025	2026
1	Визначення уповноваженого з гендерних питань в УкрНДІЛГА	Керівництво УкрНДІЛГА	+			
2	Проведення аналізу умов Колективного договору УкрНДІЛГА з метою визначення рекомендацій щодо впровадження та забезпечення рівних прав жінок і чоловіків	Уповноважений з гендерних питань	+			
3	Проведення інформаційних консультацій щодо заборони визначення статі в оголошеннях про прийняття на роботу	Уповноважений з гендерних питань	+	+	+	+
4	Ознайомлення нових працівників і аспірантів із законодавством у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	Начальник відділу кадрів, юридичного забезпечення та внутрішнього аудиту	+	+	+	+
5	Впровадження заборони щодо отримання інформації від особи, яка приймається на роботу або вступає на навчання, про її плани на материнство/ батьківство	Начальник відділу кадрів, юридичного забезпечення та внутрішнього аудиту	+	+	+	+
6	Проведення навчання щодо порядку дій у	Уповноважений з гендерних питань	+	+	+	+

	разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на робочому місці та поза роботою					
7	Проведення навчання працівників, спрямованого на боротьбу з упередженнями та стереотипами за ознакою статі	Уповноважений з гендерних питань	+	+	+	+
8	Проведення анкетування щодо випадків гендерної дискримінації або сексуального домагання на робочому місці	Уповноважений з гендерних питань		+	+	+
9	Інформування працівників про канали зв'язку (гаряча лінія, телеграм-боти, служби правової та психологічної допомоги) у разі настання випадків гендерного насильства	Уповноважений з гендерних питань	+	+	+	+
10	Проведення анкетування працівників щодо оцінки задоволеності умовами на робочому місці: культура та менеджмент на робочому місці	Уповноважений з гендерних питань		+	+	+
11	Проведення семінару з приводу питання	Керівники наукових		+		+

	інформованості жінок щодо участі в грантових програмах, проектах, конкурсах	структурних підрозділів				
12	Проведення семінарів щодо висвітлення проблем сексуального насильства у сучасному суспільстві, алгоритму дій при роботі з даними проблемами	Уповноважений з гендерних питань		+	+	+
13	Проведення антидискримінаційного тренінгу для створення безпечного середовища для всіх учасників наукового та навчального процесу	Уповноважений з гендерних питань		+	+	+
14	Впровадження процедури подання скарг щодо настання випадків гендерного насильства, сексуального дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	Уповноважений з гендерних питань		+		
15	Звітування про результати гендерних питань, питань протидії дискримінації за ознакою статі, виконання заходів за результатами гендерних аудитів	Уповноважений з гендерних питань				+



Директор



Віктор ТКАЧ